



Sulla scorta di tanto, la ricorrente chiede l'accoglimento delle seguenti conclusioni: "1. *Accertare e dichiarare il diritto di parte ricorrente, quale docente assunto con contratto a tempo determinato, al riconoscimento del bonus introdotto con la legge 30 dicembre 2023, n. 213 (di seguito, legge di Bilancio 2024), all'articolo 1, comma 180; E PER L'EFFETTO 2. CONDANNARE le amministrazioni convenute ad attribuire l'esonero contributivo pari al 9,19% della retribuzione annuale fino alla misura massima di € 3.000,00 Il tutto con vittoria di spese, competenze e onorari, IVA e CPA da distrarsi a favore del difensore costituito che si dichiara antistatario, oltre al rimborso del cu versato qualora versato.*".

Il Ministero dell'Istruzione e del Merito e l'INPS, nonostante la regolarità della notifica del ricorso e del pedissequo decreto di fissazione dell'udienza di discussione, non si sono costituiti in giudizio e ne è stata dichiarata la contumacia.

All'odierna udienza, il difensore della parte ricorrente ha insistito per l'accoglimento del ricorso e all'esito la causa è decisa con la presente sentenza.

#### **Considerato che:**

- la ricorrente risulta essere stata assunta dal Ministero dell'Istruzione e del Merito con profilo professionale di "collaboratore scolastico" in forza di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, dal 1.9.2023 al 30.6.2024, presso l'Istituto Superiore [REDACTED] di Alessandria (doc. 1);
- [REDACTED] è, inoltre, madre di due figli: [REDACTED], nata il [REDACTED] e [REDACTED] nato il [REDACTED] (doc. 2);
- la ricorrente è stata assunta quale "personale A.T.A. supplente", il che consente di ritenere che ella svolga mansioni del tutto equiparabili a quelle del personale A.T.A. assunto a tempo indeterminato con analogo profilo professionale; d'altra parte, il Ministero, non costituitosi in giudizio, non ha fornito elementi di fatto idonei a concludere in senso diverso;
- l'art. 1, co. 180, L. 213/2023 ha previsto che "Fermo restando quanto previsto al comma 15, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, è riconosciuto un esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile.";
- il successivo comma 181, inoltre, ha aggiunto che "L'esonero di cui al comma 180 è riconosciuto, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 anche alle lavoratrici madri di due figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.";



- la Corte di Giustizia dell'Unione Europea, con sentenza del 15 aprile 2008, resa nella causa C-268/06, ha affermato il principio seguente secondo cui *"la clausola 4 dell'accordo quadro deve essere interpretata nel senso che le condizioni di impiego ai sensi di quest'ultima inglobano le condizioni relative alle retribuzioni nonché alle pensioni dipendenti dal rapporto di lavoro, ad esclusione delle condizioni relative alle pensioni derivanti da un regime legale di previdenza sociale"*; con sentenza resa il 13.9.2007 nel procedimento C-307/05, inoltre, ha chiarito che *"l'accordo quadro mira a dare applicazione al divieto di discriminazione nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, al fine di impedire che un rapporto di impiego di tale natura venga utilizzato da un datore di lavoro per privare questi lavoratori di diritti riconosciuti ai lavoratori a tempo indeterminato. 38 Orbene, tale principio di diritto sociale comunitario non può essere interpretato in modo restrittivo. 39 In secondo luogo, poiché l'art. 137, n. 5, CE introduce una deroga alle norme di cui ai nn. 1-4 dello stesso articolo, le materie per le quali il detto numero introduce una riserva devono formare oggetto di interpretazione restrittiva, in modo da non incidere indebitamente sulla portata dei suddetti nn.1-4, né rimettere in causa gli obiettivi perseguiti dall'art. 136 CE. 40 Per quanto riguarda in particolare l'eccezione relativa alle «retribuzioni», di cui all'art. 137, n. 5, CE, essa trova la sua ragion d'essere nel fatto che la determinazione del livello degli stipendi rientra nell'autonomia contrattuale delle parti sociali su scala nazionale, nonché nella competenza degli Stati membri in materia. Ciò posto, è stato giudicato appropriato, allo stato attuale del diritto comunitario, escludere la determinazione del livello delle retribuzioni da un'armonizzazione in base agli artt. 136 CE e seguenti. 41 Tuttavia, la detta eccezione non può essere estesa a ogni questione avente un nesso qualsiasi con la retribuzione, pena svuotare taluni settori contemplati dall'art. 137, n. 1, CE, di gran parte dei loro contenuti. 42 Ne consegue che la riserva di cui all'art. 137, n. 5, CE, non può impedire ad un lavoratore a tempo determinato di richiedere, in base al divieto di discriminazione, il beneficio di una condizione di impiego riservata ai soli lavoratori a tempo indeterminato, allorché proprio l'applicazione di tale principio comporta il pagamento di una differenza di retribuzione"* (capitoli da 37 a 42 compresi);
- l'esonero contributivo di cui si discute rappresenta una "condizione di impiego", in quanto riguarda direttamente un elemento del rapporto di impiego della lavoratrice alle dipendenze del datore pubblico (MIM) incentrato sulla retribuzione; nello specifico esso consiste nell'esonero dalla trattenuta in busta paga dei contributi previdenziali con conseguente incremento corrispondente della retribuzione, in funzione di sostegno al nucleo familiare della lavoratrice madre; si tratta pertanto di una previsione che deve essere attratta nella portata – non restrittiva ma espansiva - della clausola *self executing* n. 4 comma1 dell'accordo quadro allegato alla Direttiva CE del 1999 in materia di principio di non



- discriminazione, che vieta che i lavoratori a termine possano essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili;
- la norma interna destina il beneficio alla lavoratrice madre con figli, tracciando tuttavia una distinzione fondata sulla tipologia del rapporto di lavoro, a termine o a tempo indeterminato; consentendo soltanto nel secondo caso, la relativa fruizione; ciò comporta per le lavoratrici a tempo determinato un peggioramento delle condizioni retributive in quanto l'esclusione dall'esonero contributivo comporta il mancato incremento della retribuzione per effetto della decontribuzione, di cui può invece avvantaggiarsi la sola lavoratrice assunta a tempo indeterminato;
  - tale disparità di trattamento non pare giustificata da alcuna ragione oggettiva, che non può essere ravvisata nella mera assunzione e tempo determinato, non incidente sulle modalità della prestazione, comunque non addotta dal Ministero convenuto;
  - è necessario, pertanto, interpretare la norma interna in senso conforme al principio di non discriminazione, con riconoscimento del diritto della ricorrente ad usufruire dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, co. 180 e 181, L. 213/2023 e condanna del MIM al pagamento della quota trattenuta mensilmente in busta paga per il periodo 1.1.2024 – 30.6.2024, fino alla concorrenza del massimo di € 3.000,00 annui;
  - si ritiene che soggetto passivo della domanda sia esclusivamente il datore di lavoro, in quanto: l'esonero in questione trova applicazione con esclusivo riferimento alla contribuzione a carico della lavoratrice madre, sostanziandosi in un abbattimento della contribuzione previdenziale fino al limite massimo di € 3.000,00 annui, da riparametrare su base mensile; è il datore di lavoro che riceve la comunicazione della dipendente di volersi avvalere dello sgravio, previamente mettendola nella condizione concreta di poter formulare la relativa domanda, e a dover effettuare le relative denunce all'INPS nonché compilare i moduli Uniemens (doc. 3); il lavoratore è estraneo al rapporto previdenziale e non può chiedere all'INPS la restituzione della contribuzione indebitamente versata dal datore di lavoro, il quale invece ha la possibilità di domandarne la ripetizione;
  - le spese di lite, in ragione della novità delle questioni trattate, devono essere compensate integralmente tra le parti.

#### **P.Q.M.**

Visto l'art. 429 c.p.c., disattesa ogni altra domanda, questione o eccezione, definitivamente pronunciando,

- accerta il diritto della ricorrente a fruire dell'esonero contributivo previsto dall'art. 1, commi 180 e 181, della L. 213/2023;
- condanna il Ministero resistente a riconoscere alla ricorrente la quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti trattenuta in busta paga nel periodo 1.1.2024 – 30.6.2024, sino al tetto massimo di € 3.000,00 riparametrato su base mensile;



RGL n. 400/2024

- compensa integralmente tra le parti le spese di lite.

Alessandria, 9.1.2025.

Il Giudice  
Silvia Fioraso





## *Ufficio Legale Regionale per la Lombardia*

### “BONUS MAMMA”

#### Rivolto al personale con contratto a tempo determinato Docente ed ATA

#### Adesioni presso la UIL Scuola Rua di Bergamo

La UIL Scuola Rua Lombardia promuove un'azione legale volta ad ottenere il “Bonus Mamma”, l'azione è rivolta a TUTTO il personale precario della scuola titolare di contratto a tempo determinato (30/06 o 31/08).

Il “BONUS MAMMA”, è stato introdotto dalla Legge di Bilancio 2024 al fine di aiutare le madri lavoratrici a risparmiare sulla contribuzione previdenziale, fino ad un massimo di euro 3.000,00 l'anno che, sulla base di quanto previsto dalla legge 213/2023 art. 1 co. 180-181, si vedrebbero riconosciuti in busta paga. Originariamente il beneficio era destinato solo alle mamme con contratto a tempo indeterminato e con almeno 3 figli fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo. A partire dal 2024, il Governo decise di estendere la misura in via sperimentale ANCHE alle madri con contratto a tempo indeterminato con DUE figli con copertura fino al decimo anno di vita del figlio più piccolo. Tale previsione, però, che ha visto ESCLUSE le madri lavoratrici precarie, violerebbe la clausola 4 dell'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato adottato con la direttiva UE 99/70 nonché gli artt. 20 e 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, i quali garantiscono il principio di non discriminazione tra lavoratori con contratto a tempo determinato e quelli con contratto a tempo indeterminato.

DEVI SAPERE CHE: La UIL Scuola RUA ha già ottenuto, in data 9 gennaio 2025, una prima importante vittoria in Tribunale relativamente al riconoscimento del BONUS MAMMA. Il Tribunale di Alessandria, sezione Lavoro, ha già stabilito che “la domanda della lavoratrice precaria MERITA DI ESSERE ACCOLTA E CHE DEVE ESSERE ACCERTATO IL DIRITTO DELLE LAVORATRICI PRECARIE ad usufruire dello sgravio contributivo previsto dalla L. 213/2023 art. 1 commi 180 e 181, con condanna del MIM al pagamento della quota trattenuta, fino alla concorrenza del massimo di € 3.000,00 annui”.

COSA FARE PER NON PERDERE IL DIRITTO AL “BONUS MAMMA”: Gli Uffici UIL Scuola Rua Lombardia, col supporto dell'Ufficio Legale UIL Scuola Rua Lombardia, assisteranno le

madri lavoratrici nella redazione della documentazione utile per l'adesione al ricorso. Si invita il personale scolastico sopra indicato (madri lavoratrici precarie con 2 o 3 figli) a recarsi presso la sede UIL Scuola Rua di Bergamo – previo appuntamento – al fine di avviare la procedura. Bisognerà portare con sé: 1) copia documento di identità; 2) stato di famiglia;

**CHI PUO' ADERIRE ALL'INIZIATIVA LEGALE:** le madri lavoratrici (docenti ed ATA) con:

- Contratto di lavoro al 30/06 o 31/08 e che abbiamo tre o più figli fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo;
- Contratto di lavoro al 30/06 o 31/08 e che abbiano due figli fino al mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo. In questo caso occorre inviare la diffida ENTRO E NON OLTRE IL 31/12/2024.

N.B. L'esonero contributivo spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di 40.000 euro su base annua.

**COME FARE PER PARTECIPARE:** Coloro che intendono aderire al ricorso possono contattare via e-mail ([ricorsiuilscolalombardia@gmail.com](mailto:ricorsiuilscolalombardia@gmail.com)) o telefonicamente ([3917703850](tel:3917703850)) la UIL Scuola Rua Bergamo.

**DOCUMENTI DA PREPARARE PER IL RICORSO:**

- 1) Stato di famiglia;
- 2) Documento di identità personale;

**L'ASSISTENZA NELL'ATTIVITA' LEGALE È GRATUITA**